

EVALUACIÓN DEL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MAGÍSTER DEL DISTRITO DE VILLA MARÍA DEL TRIUNFO. LIMA, 2013

EVALUATION OF THE LEADERSHIP OF THE DIRECTOR AND HIS INFLUENCE IN THE EDUCATIONAL PERFORMANCE OF THE SECONDARY LEVEL OF THE EDUCATIONAL INSTITUTION MAGÍSTER OF THE DISTRICT OF VILLA MARIA OF THE VICTORY. LIME, 2013

Rosa Elizabeth Chinchayan Román

RESUMEN

La investigación científica que hemos realizado es cuantitativa, transversal bivariada. Aplicamos un diseño correlacional causal. Los factores de estudio son dos: el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del nivel secundario de la Institución Educativa Magíster del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2013.

La población estuvo conformada por el 100% de los directivos, 20% de los docentes, 20% de los estudiantes y 20 % de los Padres de familia que hacen un total de 230 encuestados de la I.E. Magíster del distrito de Villa María del Triunfo. Para la recolección de datos se confeccionaron dos cuestionarios estructurados como medición y consta de las siguientes Variables: en cuanto a los estilo de liderazgo directivo se tomó las siguientes dimensiones Estilo Gerencial, Liderazgo, Ambiente Laboral, Monitoreo y supervisión. En cuanto a la variable desempeño docente se tomó las siguientes dimensiones: Planificación de la enseñanza, Estrategias Metodológica, Uso de medios y materiales educativos y en Estilos de Liderazgo Directivo se consideraron aquello autoritarios, democráticos y liberales. Fueron aplicados a 230 personas

entre docentes, estudiantes y padres de familia de la muestra. Los instrumentos cumplen con las cualidades de validez y confiabilidad.

El estudio plantea la siguiente hipótesis de investigación: El estilo de liderazgo del director se relaciona significativamente con el Desempeño docente del nivel secundario de la Institución Educativa Magíster del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2013.

Los resultados obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptarla hipótesis investigadas pues se ha encontrado según la correlación de Rho de Spearman de 0,821 es ALTA asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según la pruebas de la independencia ($***p < .000$) altamente significativo, se acepta la hipótesis:

Existe relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del nivel secundario de la Institución Educativa Magíster del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2013.

PALABRAS CLAVE: Estilos de Liderazgo Directivo– Desempeño Docente - la I.E. Magíster - Villa María del Triunfo. LIMA

ABSTRACT

Scientific research we have done is quantitative, cross bivariate. We apply a causal correlational design. Study factors are two: the leadership style of the principal and teacher performance at the secondary level of the Educational Institution Master of Villa María del Triunfo, Lima 2013.

The population consisted of 100% of managers, 20% of teachers, 20% of students and 20% of Parents for a total of 230 respondents from the S.I. Master of Villa María del Triunfo. For data collection and two structured as a measure consists of the following variables questionnaires were prepared: as to the style of managerial leadership the following dimensions Management Style

Leadership Work Environment, Monitoring and supervision was taken. As for teacher performance Variable it took the following dimensions: Planning for teaching, Methodological Strategies, Using educational media and materials and Senior Leadership Styles that were considered authoritarian, democratic and liberal. They were applied to 230 people including teachers, students and parents of the sample. The instruments meet the qualities of validity and reliability.

The study raises the following hypothesis: the director's leadership style is significantly related to teacher performance at the secondary level of the Educational Institution Master of Villa María del Triunfo, Lima 2013.

The results allow us to reject the null hypothesis and accept hypothesis investigated as found by the Spearman Rho correlation of 0.821 is HIGH association of variables and being highly significant. Furthermore, according to the test of independence (***) $p < .000$ highly significant, the hypothesis is accepted: There is a relationship between the leadership style of the principal and teacher performance at the secondary level of the Educational Institution Master of Villa María del Triunfo, Lima 2013.

KEYWORDS: Leadership Styles Directivo- Teacher Performance - the S.I. Magister - Villa Maria del Triunfo. LIME

INTRODUCCIÓN

En nuestro sistema educativo peruano se requiere hacer cambios a profundidad, ya que se encuentra en grave crisis, a partir de los resultados de las evaluaciones censales del segundo grado en los últimos años, los niños no comprenden lo que leen y no pueden resolver problemas básicos de matemática, con estas deficiencias los niños llegan a nivel secundaria.

En el Perú seguimos copiando modelos educativos extranjeros de manera repetitiva como si estuviéramos en igual condición económica, culturales con

esos países, es decir copiamos pragmáticamente, sin ninguna adaptación para contextualizar a la realidad de nuestro país y peor a las características de los contextos regionales y la localidad.

La dirección científica de una institución educativa, ha sido y es objeto de análisis de muchas disciplinas científicas, como la filosofía, la psicología, la sociología, la epistemología, la pedagogía, etc. Diversos son los estudios que centran su atención en el desarrollo de la dirección en educación en diferentes partes del mundo, a partir de las particularidades de la actividad pedagógica profesional, las características de la escuela, las estrategias de enseñanza y aprendizaje y el rol del maestro, entre otros aspectos.

La época actual se caracteriza por las transformaciones vertiginosas en todos los campos y la educación no se escapa a estos fenómenos, en la actual coyuntura internacional de la hegemonía neoliberal, urgida de cambios estructurales en las políticas educativas de manera que contribuyan a la solución de los cada vez más graves problemas existentes en América Latina y otras partes del mundo.

Desde una perspectiva latinoamericana y sudamericana Cornieiez (1992: 9), refiriéndose a la administración educativa de Venezuela, señala que: “la gerencia educativa está en manos de personas no calificadas ni preparadas profesionalmente para administrar la dirección de las escuelas básicas”. Se desprende de tal aseveración una situación por demás perjudicial puesto que los directivos son los encargados de velar que la gestión que se haga en educación de un país, obtenga los objetivos y alcances las metas propuestas.

Se evidencia de lo expuesto, la ausencia de una política coherente en materia de gerencia educativa que permita la formación sistemática de cuadros dirigentes y la actualización permanente de los profesionales quienes deben ejercer influencia significativa sobre los educadores a fin de lograr que se desempeñen eficiente y eficazmente en lo técnico-pedagógico.

En lo que respecta la educación peruana el nombramiento en los cargos de responsabilidad directiva como son el Director y sub Director se obtiene por concurso público Los concursantes están sujetos a evaluación y certificación de competencias para el ejercicio de su cargo, de acuerdo a la ley. Pero estos concursos no se realizan constantemente, por lo que se recurre a encargaturas, que recaen en la mayoría de casos en personas que no están preparadas para desempeñar estas responsabilidades.

Los directivos en su mayoría son docentes con años de servicio, con experiencia en la docencia pero con pocos conocimientos en el cargo de la administración educativa, ejerciendo el cargo de manera empírica.

El estilo del director en su mayoría, no tiene el nivel de formación requerido para que oriente, asesore y cumpla con la directiva de la supervisión educativa, no se realiza intercambio de experiencias ni capacitaciones, los profesores realizan sus trabajos del proceso enseñanza aprendizaje sin ninguna innovación, esto debido a que la gran mayoría de directores no fueron preparados para dicho cargo, solo pasaron del aula a la dirección con una prueba de conocimiento o porque tuvieron años de servicio, no es suficiente, si el director no se prepara con una cultura integral de dirección, difícilmente podrá tomar decisiones acertadas para sacar adelante la educación .

Lo señalado anterior mente evidencia, que no todos los directores poseen una sólida preparación académica en el área de la administración de recursos humanos, condición primordial para el manejo y desarrollo de las organizaciones educativas.

Entre los antecedentes internacionales, del presente trabajo cabe mencionar la investigación elaborada por Freddy e. Nieves. (2000) denominada: *Desempeño docente y clima organizacional en el liceo “Agustín Codazzi” de Maracay, estado de Aragua – Venezuela*, cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre las dos variables en una IE pública. Se evidenció un desempeño óptimo en cada una de las áreas consideradas que le

corresponde como docente; sin embargo en su rol como orientador los estudiantes percibieron su acción moderadamente deficiente. En general se percibe un ambiente muy bueno, que genera un plantel competitivo.

Así mismo se seleccionó el estudio realizado por Caligiore Corrales, Irene y Díaz Sosa, Juan Arturo. (2008) titulado: *Clima Organizacional y desempeño laboral de los docentes en la ULA: estudio de caso*, el cual tuvo como propósito definir si los docentes de las escuelas de Medicina y Enfermería presentan una valoración similar con respecto al Funcionamiento Organizacional, el cual consideran inadecuado. La razón de esta situación es la estructura existente, que no estaría favoreciendo la eficiencia en dichas escuelas. También la escuela de Nutrición, que presenta un valor promedio más bajo. Esto podría estar relacionado con el estilo gerencial, la calidad de la supervisión y las relaciones interpersonales existentes en la misma, lo que estaría generando un clima rígido y poco productivo que influye en el comportamiento de los miembros del personal docente.

En el ámbito nacional, seleccionamos la investigación de Tenorio Paredes, Violeta (2007) en su trabajo denominado: *Gestión del capital humano en instituciones educativas estatales*. La investigación se inició con una primera revisión bibliográfica, para plantear el problema y establecer los dos objetivos para esta investigación de tipo exploratorio: establecer un marco teórico sobre la Gestión del Capital Humano en Instituciones Educativas; identificar y analizar las características de cómo se gestiona el capital humano en las Instituciones Educativas estatales. Se desarrolló una investigación de tipo exploratoria, se estableció un diseño no experimental- transversal, sin intervención de las variables, observando los fenómenos tal y como se dan en su contexto, tiempo y lugar. La muestra abarcó seis Instituciones Educativas y en cada institución se aplicó el cuestionario al 20% de los docentes nombrados y que laboran en la institución un mínimo de un año. Asimismo, se hizo el análisis de datos y el cálculo de confiabilidad alfa de Cronbach. En el análisis de resultados se consideraron las cuatro dimensiones: desarrollo de competencias del capital humano, incentivos al docente, integración del personal y evaluación.

Se tomó en cuenta también los estudios de Mendoza, R. (2009) titulada *“El conflicto organizacional y su influencia en el desarrollo de una óptima Gestión Institucional”* que trata sobre las Instituciones Educativas como organizaciones en las cuales interactúan docentes y alumnos, cada cual con una serie de derechos y deberes. Pero muchas veces la interacción docente – docente se resquebraja y con ello reproducen efectos desestabilizadores del sistema, llegando a la conclusión que la presencia del conflicto dentro de una institución merma las capacidades de desarrollo y altera las relaciones interpersonales haciendo que se queden trunca los objetivos y las metas planificadas.

Juan Carlos Rincón Chahuillco. (2005) en su investigación: *Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas, Perú*, tuvo como objetivo sustentar la existencia del alto grado de correlación entre dichas variables. Se constató el predominio del autoritarismo y la anarquía en los directores, lo que generó ruptura en las relaciones humanas, contrario a los estilos democráticos y situacional que motivan a los profesores a priorizar el aspecto académico y la formación integral de los educandos.

Se rescata que el Clima Organizacional está referido a procesos o estructuras (supervisión, involucramiento laboral, condiciones laborales, comunicación, entre otros), que influyen en las actividades y conductas de los miembros de una organización. Se establece que un Clima Organizacional óptimo conserva y mejora la relación entre los miembros de la IE, también contribuye al buen desempeño de los docentes, generando progresos y avances.

Domínguez Barrera C.(1999) en su tesis titulada: *El desempeño docente, las metodologías y el rendimiento académico de los alumnos de la escuela académica profesional de obstetricia de la facultad de medicina, de la UNMSM*, sostiene que: “en general , los factores desempeño docente , y métodos didácticos, influyen positivamente en el rendimiento académico de los

estudiantes y en forma específica concluye que“ y los métodos didáctico centrados en el aprendizaje incrementan significativamente el desempeño académico de los estudiantes.

Lorenzo Lujan Darjon (2008) de Iquitos realizo un estudio sobre la relación en el plan de estudios, el desempeño docente en el aula, el uso de recursos tecnológicos y la calidad de formación profesional. Gutiérrez Rubio, Miguel (2008) en su tesis: *Influencia de la estructura curricular*. Afirma que el manejo de estrategias de aprendizaje del docente no se asocia significativamente con la gestión de calidad educativa

Se tomó en cuenta también los estudios de Mendoza, R. (2009) titulada *“El conflicto organizacional y su influencia en el desarrollo de una óptima Gestión Institucional.....”*¹ que trata sobre las Instituciones Educativas como organizaciones en las cuales interactúan docentes y alumnos, cada cual con una serie de derechos y deberes. Pero muchas veces la interacción docente-docente se resquebraja y con ello reproducen efectos desestabilizadores del sistema, llegando a la conclusión que la presencia del conflicto dentro de un institución merma las capacidades de desarrollo y altera las relaciones interpersonales haciendo que se queden trucas los objetivos y las metas planificadas.

La investigación realizada por Córcega Ana, Subero Luisa, (2008) titulada *“Análisis de los factores que Influyen en el Clima Organizacional....”*. trata de resolver problemas que afectar el desempeño de los trabajadores lo que contribuye al desarrollo de actitudes negativas hacia centros educativos, administrativos, deteriorando el clima laboral del personal que labora en dichas instituciones. Así mismo hace referencia a las dimensiones del liderazgo, toma de decisiones, comunicación, relaciones interpersonales y motivación; los cuales son considerados factores de gran importancia para diagnosticar el clima organizacional.

El desempeño de los docentes asumen con responsabilidad su labor, con su documentación, metodología, utilizan materiales educativos para su clase y tienen buenas relaciones con sus alumnos. Éstos hechos a pesar de ser buenos han creado celo profesional que ha generado el rompimiento de relaciones ente sus miembros, así mismo afecta el desempeño de los docentes en las mencionadas instituciones, provocando crisis superable. Las principales conclusiones son que existe una correlación estadística significativa, entre el desempeño docente y el liderazgo de los directores en las Instituciones Educativas del nivel Primario del Distrito de Ventanilla de la Región Callao.

OBJETIVOS DEL ESTUDIO:

Objetivo General:

Demostrar que existe relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del nivel secundario de la Institución Educativa Magíster del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2013.

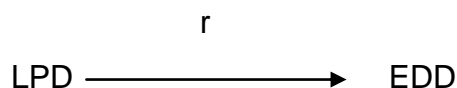
Objetivos Específicos:

1. Investigar qué relación existe entre el estilo de liderazgo autoritario del director y el desempeño docente del nivel secundario de la Institución Educativa Magíster del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2013.
2. Averiguar qué relación existe entre el estilo de liderazgo democrático del director y el desempeño docente del nivel secundario de la Institución Educativa Magíster del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2013
3. Indagar qué relación existe entre el estilo de liderazgo liberal del director y el desempeño docente del nivel secundario de la Institución Educativa Magíster del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2013.

MATERIAL Y METODO

El estudio de la presente investigación tiene dos variables; la variable Y (Desempeño Docente) es el efecto y la causa es la variable X (Estilo de Liderazgo Directivo). Por el nivel de conocimientos, es explicativa porque da

respuestas al por qué de la investigación y establece relaciones entre las variables para conocer la estructura y factores que intervienen en el proceso. El diseño aplicable es correlacional explicativa, el cual permite establecer la relación entre las variables del estudio, se representa de la siguiente manera:



LPD (X) = Desempeño Docente

EDD (Y) = Estilo de Liderazgo Directivo

r = Correlación

El instrumento que se aplicó para la recolección de datos fue dos cuestionarios estructurados, para quienes forman parte del objeto de estudio, con el fin de recoger todos los datos necesarios que ayuden a establecer pautas y lineamientos para el análisis de Desempeño Docente y por otro lado la formación integral del estudiante.

- Un cuestionario de Desempeño Docente con preguntas cerradas (anónimo) para los docentes (Variable X).
- Un cuestionario de la Estilo de Liderazgo Directivo del estudiante con preguntas cerradas (anónimo) para los docentes. (Variable Y).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

Tabla N° 1

TABLA DE FRECUENCIA DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE.

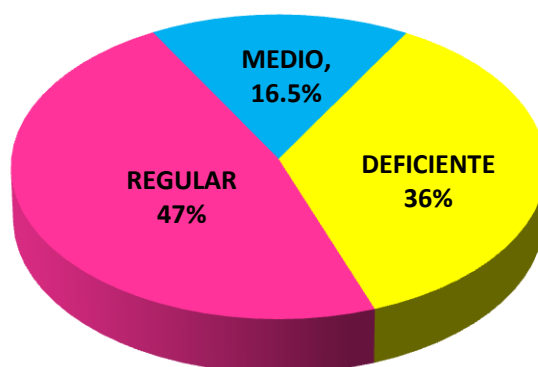
Desempeño (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	deficiente	83	36,1	36,1	36,1
	regular	109	47,4	47,4	83,5
	bueno	38	16,5	16,5	100,0

Desempeño (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	deficiente	83	36,1	36,1	36,1
	regular	109	47,4	47,4	83,5
	bueno	38	16,5	16,5	100,0
	Total	230	100,0	100,0	

Fuente: El autor

En la variable Desempeño docente del nivel Secundario de la Institución Educativa Magíster del Distrito de Villa María del Triunfo. LIMA, 2013, se puede señalar que 83 personas de la muestra se encuentran en un nivel deficiente lo cual equivale al 36,1%, 109 personas se encuentran en un nivel regular lo cual equivale en 47,4% de la muestra y por ultimo 38 personas de la muestra se ubican en el nivel bueno con un equivalente de 16,5% de la muestra.

Figura N° 1
VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE



Fuente: El autor

Se observa que el nivel mayor en esta dimensión es regular y equivale al 47,40% seguido por un nivel deficiente de 36,10% y el nivel bueno de 16,50%

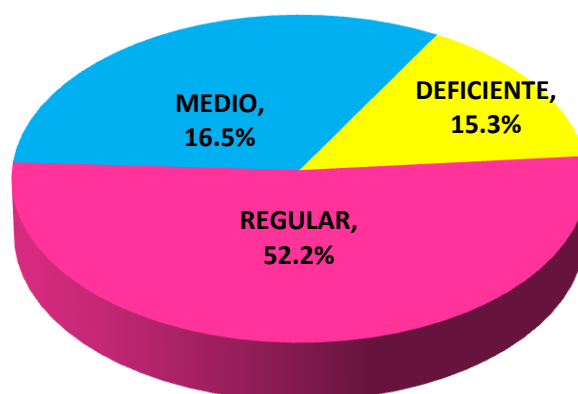
Tabla N° 2
TABLA DE FRECUENCIA DE LA VARIABLE ESTILO
DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Liderazgo (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	deficiente	35	15,2	15,2	15,2
	regular	120	52,2	52,2	67,4
	bueno	75	32,6	32,6	100,0
	Total	230	100,0	100,0	

Fuente: El autor

En la variable **ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO** del nivel Secundario de la Institución Educativa Magíster del Distrito de Villa María del Triunfo. LIMA, 2013, se puede señalar que 35 personas de la muestra se encuentran en un nivel deficiente lo cual equivale al 15,2%, 120 personas se encuentran en un nivel regular lo cual equivale en 52,2% de la muestra y por ultimo 75 personas de la muestra se ubican en el nivel bueno con un equivalente de 32,6% de la muestra.

Figura N° 2
VARIABLE ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO



Fuente: El autor

Se observa que el nivel mayor en esta dimensión es regular y equivale al 52,20% seguido por un nivel bueno de 32,60% y el nivel deficiente de 15%

Tabla N° 3
TABLA DE FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN ESTILO DE LIDERAZGO AUTORITARIO

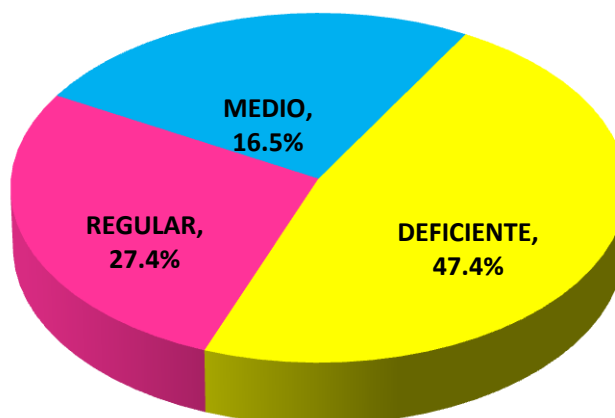
Autoritario (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	deficiente	109	47,4	47,4	47,4
	regular	63	27,4	27,4	74,8
	bueno	58	25,2	25,2	100,0

Autoritario (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	deficiente	109	47,4	47,4	47,4
	regular	63	27,4	27,4	74,8
	bueno	58	25,2	25,2	100,0
	Total	230	100,0	100,0	

Fuente: El autor

En la dimensión **ESTILO DE LIDERAZGO AUTORITARIO DIRECTIVO** del nivel Secundario de la Institución Educativa Magíster del Distrito de Villa María del Triunfo. LIMA, 2013, se puede señalar que 109 personas de la muestra se encuentran en un nivel deficiente lo cual equivale al 47,4%, 63 personas se encuentran en un nivel regular lo cual equivale en 27,4% de la muestra y por ultimo 58 personas de la muestra se ubican en el nivel bueno con un equivalente de 25,2% de la muestra.

Figura N° 3
VARIABLE ESTILO DE LIDERAZGO AUTORITARIO



Fuente: El autor

Se observa que el nivel mayor en esta dimensión es deficiente y equivale al 47,40% seguido por un nivel regular de 27,40% y el nivel bueno de 25,20%

Tabla N° 4: TABLA DE FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN ESTILO DE

LIDERAZGO DEMOCRÁTICO

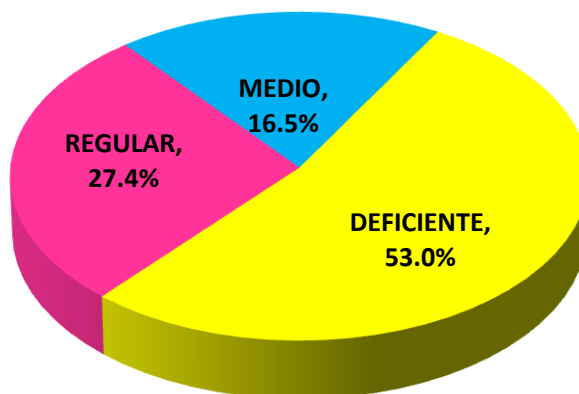
Democrático (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	deficiente	122	53,0	53,0	53,0
	regular	64	27,8	27,8	80,9
	bueno	44	19,1	19,1	100,0
	Total	230	100,0	100,0	

Fuente: El autor

En la dimensión **ESTILO DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO DIRECTIVO** del nivel Secundario de la Institución Educativa Magíster del Distrito de Villa María del Triunfo. LIMA, 2013, se puede señalar que 122 personas de la muestra se encuentran en un nivel deficiente lo cual equivale al 53%, 64 personas se encuentran en un nivel regular lo cual equivale en 27,8% de la muestra y por ultimo 44 personas de la muestra se ubican en el nivel bueno con un equivalente de 19,1% de la muestra.

Figura N° 4

VARIABLE ESTILO DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO



Fuente: El autor

Se observa que el nivel mayor en esta dimensión es deficiente y equivale al 53% seguido por un nivel regular de 27,80% y el nivel bueno de 19,10%

Tabla 2

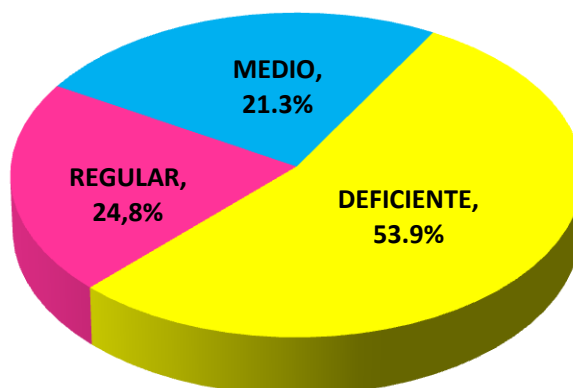
TABLA FRECUENCIA DE DIMENSIÓN ESTILO DE LIDERAZGO LIBERAL

Liberal (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	deficiente	124	53,9	53,9	53,9
	regular	49	21,3	21,3	75,2
	bueno	57	24,8	24,8	100,0
	Total	230	100,0	100,0	

Fuente: El autor

En la dimensión **ESTILO DE LIDERAZGO LIBERAL DIRECTIVO** del nivel Secundario de la Institución Educativa Magíster del Distrito de Villa María del Triunfo. LIMA, 2013, se puede señalar que 124 personas de la muestra se encuentran en un nivel deficiente lo cual equivale al 53,9%, 49 personas se encuentran en un nivel regular lo cual equivale en 21,3% de la muestra y por ultimo 57 personas de la muestra se ubican en el nivel bueno con un equivalente de 24,8% de la muestra.

Figura N° 5
VARIABLE ESTILO DE LIDERAZGO LIBERAL



Fuente: El autor

Se observa que el nivel mayor en esta dimensión es deficiente y equivale al 53,9% seguido por un nivel bueno de 24,80% y el nivel regular de 21,30%

CONCLUSIONES:

1. Se ha demostrado que El estilo de liderazgo del director se relaciona significativamente con el Desempeño docente del nivel secundario de la Institución Educativa Magíster del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2013., según la correlación de Rho de Spearman de 0,821 es ALTA asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según la pruebas de la independencia ($***p < .000$) altamente significativo, se acepta la hipótesis: Existe relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del nivel secundario de la Institución Educativa Magíster del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2013.
2. Se ha demostrado que El estilo de liderazgo autoritario del director se relaciona significativamente con el Desempeño docente del nivel secundario de la Institución Educativa Magíster del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2013., según la correlación de Rho de Spearman de 0,474 es MODERADA asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según la pruebas de la independencia ($***p < .000$) altamente significativo, se acepta la hipótesis: Existe relación entre el estilo de liderazgo autoritario del director y el desempeño didáctico del docente del nivel secundario de la Institución Educativa Magíster del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2013
3. Se ha demostrado que la El estilo de liderazgo democrático del director se relaciona significativamente con el Desempeño didáctico del docente del nivel secundario de la Institución Educativa Magíster del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2013., según la correlación de Rho de Spearman de 0,430 es MODERADA asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según la pruebas de la independencia ($***p < .000$) altamente significativo, se acepta la hipótesis: Existe relación entre el estilo de liderazgo democrático del director y el desempeño didáctico del docente del nivel secundario de la Institución Educativa Magíster del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2013

4. Se ha demostrado que El estilo de liderazgo liberal del director se relaciona significativamente con el Desempeño didáctico del docente del nivel secundario de la Institución Educativa Magíster del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2013., según la correlación de Rho de Spearman de 0,427 es MODERADA asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según la pruebas de la independencia ($***p < .000$) altamente significativo, se acepta la hipótesis: Existe relación entre el estilo de liderazgo liberal del director y el desempeño didáctico del docente del nivel secundario de la Institución Educativa Magíster del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2013

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que se promueva el estilo de liderazgo directivo democrático para mejorar el desempeño docente.
2. Se recomienda que se promueva el estilo de liderazgo directivo liberal para mejorar el desempeño docente.
3. Se recomienda que se promueva la capacitación y preparación continua del docente para mejorar el desempeño docente
4. Se sugiere la capacitación de los docentes en temas relacionados con liderazgo y desempeño docente.
5. Se sugiere la capacitación a los docentes en temas relacionados con los tipos de liderazgo

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

CALIGIORE CORRALES, IRENE Y DÍAZ SOSA, JUAN ARTURO. (2008). *Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA*. Revista Venezolana de Gerencia 2003 8(24)

- CÓRCEGA D., ANA M. Y SUBERO F., LUISA J. (2008) *Análisis De Los Factores Que Influyen en el Clima Organizacional del Liceo Bolivariano "Creación Cantarrana"*, Cumaná-Estado Sucre. Año 2007-2008
- DOMÍNGUEZ BARRERA, C. (1999). *El desempeño docente, las metodologías y el rendimiento académico de los alumnos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Facultad de Medicina*. Tesis para optar el Grado de Magíster en educación en Docencia en el Nivel Superior en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima- Perú.
- MENDOZA, R. (2009) *"El conflicto organizacional y su influencia en el desarrollo de una óptima gestión institucional"*l.
- NIEVES FREDDY E. AÑO 2000. *Desempeño Docente Y Clima Organizacional en el Liceo "Agustin Codazzi" De Maracay, Estado Araguavenezuela*
- RINCÓN CHAHUILLCO JUAN CARLOS. Año 2005. *Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas / Juan Carlos Rincón Chahuillco. - 2005.*
- TENORIO PAREDES, VIOLETA (2007) *Gestión del capital humano en instituciones educativas estatales.*